

**ANALISIS PERBEDAAN KOMITMEN KARYAWAN  
ANTARA *ENGINEERS* DI *DIRECT DEPARTMENT*  
DAN *OFFICERS* DI *INDIRECT DEPARTMENT/AUXILIARIES*  
PADA PT. "X" DI SURABAYA**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN  
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN**



**DIAJUKAN OLEH**

**PRIN SETYAWATI**

**No. Pokok : 049515158**

**KEPADA  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA**

**2001**

**SKRIPSI**

**ANALISIS PERBEDAAN KOMITMEN KARYAWAN  
ANTARA *ENGINEERS* DI *DIRECT DEPARTMENT*  
DAN *OFFICERS* DI *INDIRECT DEPARTMENT/AUXILIARIES*  
PADA PT. "X" DI SURABAYA**

**DIAJUKAN OLEH :  
PRIN SETYAWATI  
No. Pokok : 049515158**

**MILIK  
PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH**

**DOSEN PEMBIMBING,**



**Dra. Psi. SITI SULASMI, M.Sc.**

**TANGGAL 30 Oktober 2001**

**KETUA PROGRAM STUDI,**



**DR. AMIRUDDIN UMAR, SE**

**TANGGAL 2/11 '01**

Surabaya, 8 October 2001

Bimbingan selesai dan siap diuji

Dosen Pembimbing,



( Dra. Psi. Hj. SITI SULASMI, MSc. )



## ABSTRAKSI

Adanya komitmen karyawan pada organisasi bukan hanya dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan, akan tetapi yang sesungguhnya diharapkan terjadi adalah timbulnya rasa memiliki organisasi. Dengan adanya rasa memiliki akan berakibat pada keberhasilan organisasi, karena para anggota organisasi akan berusaha menghindari perilaku yang disfungsi dan dengan demikian bekerja secara lebih produktif. Jadi komitmen karyawan pada organisasi memiliki arti penting, baik bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri, terutama dalam menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja organisasi.

PT. "X" di Surabaya merupakan perusahaan multinasional yang memiliki ribuan karyawan, megharapkan seluruh karyawannya mengerahkan kemampuan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, PT. "X" perlu untuk mengetahui seberapa tinggi komitmen karyawan pada perusahaan. Karena komitmen karyawan memiliki arti penting baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri, terutama dalam menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri, dimana menurut Greenberg dan Baron (1993 : 176-177), komitmen pada organisasi tampak begitu mempengaruhi beberapa aspek kunci dari perilaku kerja. Pertama, hasil studi menunjukkan bahwa tingginya tingkat komitmen pada organisasi cenderung dikaitkan dengan rendahnya tingkat absensi dan *turnover*. Bahkan mereka yang lebih banyak melibatkan diri ternyata kecil kemungkinannya untuk mencari pekerjaan baru dibandingkan dengan mereka yang belum aktif terlibat. Kedua, komitmen pada organisasi dikaitkan dengan tingginya tingkat keinginan untuk berbagi dan melakukan pengorbanan. Oleh karena itu, dapat diharapkan mereka yang paling banyak terlibat dengan organisasi adalah mereka yang dengan segenap kesadarannya berkorban untuk organisasi. Selain itu, komitmen pada organisasi juga memiliki konsekuensi-konsekuensi personal yang positif. Mereka yang sangat lekat dengan organisasi cenderung menikmati keberhasilan karirnya dan kehidupan diluar pekerjaan. Maka diharapkan dengan komitmen karyawan dapat berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas perusahaan.

Dalam hal ini ada dua kelompok karyawan yang ingin diketahui perbedaan komitmennya yaitu antara karyawan *engineers* di *direct department* dan *officers* di *indirect department/ auxiliaries*, dimana karyawan *engineers* terlibat langsung dengan proses produksi sedangkan *officers* tidak terlibat langsung, hanya sebagai karyawan pendukung proses produksi.

Dasar teori yang digunakan adalah 3 dimensi komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (1991 : 1); yaitu dimensi afektif, dimensi berkelanjutan dan dimensi normatif. Teknik analisis yang digunakan adalah uji beda dua rata-rata dari distribusi Students t W.S. Gosset untuk dua sampel independen ( *engineers* dan *officers* ).



Berdasarkan hasil analisis, ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, berdasarkan hasil uji hipotesis secara keseluruhan, terdapat perbedaan komitmen antara karyawan *engineers* di *direct department* dan *officers* di *indirect department/ auxiliaries* pada PT. "X" di Surabaya. Kedua, tingkatan komitmen untuk masing-masing karyawan ditinjau dari 3 dimensi komitmen. Untuk karyawan *engineers* : 1. komitmen normatif sebesar 4,076 (termasuk kategori komitmen tinggi); 2. komitmen berkelanjutan sebesar 4,037 (termasuk kategori komitmen tinggi); 3. komitmen afektif sebesar 3,949 (termasuk kategori komitmen tinggi). Sedangkan untuk karyawan *officers* : 1. komitmen normatif sebesar 3,597 (termasuk kategori komitmen tinggi); 2. komitmen berkelanjutan sebesar 3,426 (termasuk kategori komitmen cukup); 3. komitmen afektif sebesar 3,382 (termasuk kategori komitmen cukup).

